



A NOVA FACE DO RH

AQUISIÇÃO
DE TALENTOS

INTEGRAÇÃO

GESTÃO DE
DESEMPENHOENGAJAMENTO
DE FUNCIONÁRIOSFOLHA DE
PAGAMENTO

BENEFÍCIOS

CONFORMIDADE

ANÁLISE DE RH

TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO

O setor de RH passa por uma transição de um modelo operacional e assistencialista para uma área estratégica. A prioridade é gerar impacto nos negócios, aliando automação de processos ao cuidado rigoroso e personalizado com o capital humano.

Associe-se ao SESCOB-RJ

Transforme benefícios em resultados, através de uma rede de vantagens pensada para fortalecer você, sua empresa e seu dia a dia contábil.

Como associado você tem acesso a benefícios exclusivos que fazem a diferença:

- Atendimento Jurídico especializado;
- Plantão JUCERJA e Plantão RCPJ;
- Marcas e Patentes;
- Descontos exclusivos em produtos DELL;
- Parceria com o CIEE para estagiários;
- Cursos e capacitações com valores especiais;
- Redução de custos em saúde, odontologia e outros benefícios corporativos.

Associe-se agora e faça parte do SESCOB-RJ!





RH conecta tecnologia e humanidade

Samir Nehme

A partir de 2026, o setor de Recursos Humanos consolida uma das mais profundas transformações de sua história. Se antes sua atuação estava concentrada em processos administrativos e rotinas operacionais, hoje, definitivamente, seu papel é de agente estratégico nas organizações, responsável não apenas pela gestão de talentos, mas também pela construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, inovadores e sustentáveis.

Vivemos uma era marcada pela aceleração tecnológica. A inteligência artificial, a automação de processos, o *People Analytics* e as ferramentas de análise preditiva já fazem parte da rotina de empresas de todos os portes.

Estudos apontam, por exemplo, que a adoção da IA nas áreas de gestão de pessoas continuará crescendo de forma acelerada nos próximos anos, impactando recrutamento, treinamento, desenvolvimento profissional e tomada de decisões.

No entanto, à medida que a

tecnologia avança, cresce também a necessidade de fortalecer aquilo que nenhuma máquina é capaz de substituir: a capacidade humana de compreender emoções, construir relacionamentos e promover pertencimento. O futuro do trabalho não será definido apenas por algoritmos, mas pela forma como as organizações conseguirão equilibrar inovação e sensibilidade humana.

Nesse contexto, a saúde mental emerge como uma das principais pautas corporativas da atualidade. Dados da Organização Mundial da Saúde e da Organização Internacional do Trabalho indicam que transtornos mentais geram perdas de aproximadamente US\$ 1 trilhão por ano à economia global, além de bilhões de dias de trabalho perdidos.

No Brasil, os afastamentos por transtornos psicológicos atingiram níveis recordes nos últimos anos, tornando o bem-estar dos trabalhadores uma questão estratégica para empresas e gestores.

A nova realidade exige lideranças mais preparadas para lidar

com riscos psicossociais, ambientes mais inclusivos e políticas efetivas de qualidade de vida. Afinal, no fim das contas, a tecnologia transforma processos. Mas as pessoas transformam organizações.

Por isso, abordamos o tema nesta edição, certos de que o RH deixa de ser apenas gestor de pessoas para se tornar guardião da cultura organizacional e promotor de experiências de trabalho mais equilibradas e significativas. Esta edição da revista propõe justamente essa reflexão.

Além disso, como já é de praxe, vocês leitores tomarão ciência, através das outras editorias, de várias ações do Sescon ao longo dos últimos dois meses.

Desejo a todos uma excelente leitura!



SESCON/RJ

SISTEMA FENACON

Edição 185

Expediente

SESCON Rio de Janeiro

Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio de Janeiro
Av. Passos, 120, 6º e 7º andar, Centro, Rio de Janeiro – RJ
CEP: 20051-040 | (21) 2216-5353

sesconrj@sescon-rj.org.br | www.sescon-rj.org.br

DIRETORIA DO SESCOB RIO DE JANEIRO

1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026

DIRETORIA EFETIVOS

Presidente

Samir Ferreira Barbosa Nehme

Vice-presidente

Mauro H. Benevenuto Machado

Tesoureiro

Carlos de Oliveira Marinho

Secretária

Aline da Costa Bolorini

Diretora Social

Ilan Rodrigues de Farias Renz

DIRETORES ADMINISTRATIVOS - EFETIVOS

Alan Rianelli Duarte Melo

Claudia Lolita da Silva Freitas

Elisângela Castelo Coelho

Jean Felipe Giehl Coelho

DIRETORIA - SUPLENTES

Francisco de Assis Melo Junior

Ivoneite Barbosa dos Santos

Pedro Pereira Mendes Junior

CONSELHO CONSULTIVO

Antonio Carlos Pinto de Azeredo

Edson Dupret

Francesco Carnevale

Jader Cândido Melo

Manuel Domingues e Pinho

CONSELHO FISCAL - EFETIVOS

Anderson Ferreira Moreira

Carlos Alberto Santos Moraes

Victor Avelino da Mota

CONSELHO FISCAL - SUPLENTES

Anderson Martins Ribeiro Da Silva

Aurio Rolveg Dill

Pedro Marcio Rosa

PRODUÇÃO EDITORIAL E DESIGN

Departamento de Comunicação

Carlos Henrique Martins

Adriano Araújo

Yasmim Martins Camara

Editor Responsável

Alan Pereira

Reportagem

Adriana Estephany

Alan Pereira

Bianca Souza

Bruno Mota

Gabriel Maia

Diagramação e arte

Bruna Di Giorgio

PROJETO GRÁFICO

Contextual Comunicação

FOTOGRAFIA

Arquivo SESCOB - RJ / FreePik / Mateus

Redação: imprensa@sescon-rj.org.br



Fale conosco: (21) 2216-5353

SUMÁRIO



03

PALAVRA DO PRESIDENTE

05

NOTÍCIAS

09

ESTRATÉGIA & GESTÃO CONTÁBIL

12

SESCON MULHER

15

PANORAMA

FALA

EMPREENDEDOR

16



18

MATÉRIA DE CAPA

28

OPINIÃO



31

SE LIGA NA REFORMA

33

SESCON EM AÇÃO

GIRO POLÍTICO

36



38

VIDA & GESTÃO



Cont in Rio na Costa Verde



Nos dias 18 e 19 de junho, o Hotel Porto Real, em Mangaratiba, recebeu a 18ª edição do Cont in Rio, evento promovido pelo Sescon/RJ com apoio do Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro (CRCRJ). A iniciativa reuniu profissionais da contabilidade, lideranças institucionais, especialistas, empresas parceiras e representantes do poder público em dois dias de atualização, integração e troca de experiências.

Nesta edição, o evento reforçou a proposta de interiorização do conhecimento, ampliando o acesso à capacitação técnica e às oportunidades de networking para profissionais que atuam fora dos grandes centros. A abertura oficial contou com a participação do pre-

sidente do CRCRJ, Rafael Machado, do presidente do Sescon/RJ, Samir Nehme, do conselheiro do CRCRJ e anfitrião do evento, Nilton Campos, além de representantes de instituições parceiras e autoridades locais.

Durante a solenidade, o presidente do Sescon/RJ, Samir Nehme, reforçou a importância da continuidade do projeto e da atuação conjunta das entidades. “É muito gratificante ver o Cont in Rio consolidado e chegando a diferentes regiões. Esse trabalho conjunto fortalece a profissão e amplia o acesso à educação continuada”, ressaltou.

Criado com o objetivo de aproximar o sistema contábil dos profissionais que atuam fora dos grandes centros, o Cont in Rio vem ampliando seu alcance a cada edição. A proposta foi lembrada pelo

presidente do CRCRJ, Rafael Machado. “Lembro que, em 2020, a gente planejou esse evento para levar a contabilidade para todo o estado, justamente pensando em alcançar os profissionais do interior e reduzir essas distâncias”, destacou.

A programação técnica teve início com a palestra “Do Contador ao FP&A: a contabilidade como vantagem estratégica em inteligência de negócios”, ministrada por André Garcez, contador e executivo de Finanças. O especialista abordou a evolução do papel do contador e sua atuação cada vez mais estratégica dentro das organizações.

Em seguida, Gabriel da Silva, especialista em consultoria tributária, apresentou “Momento atual da Reforma Tributária”, trazendo uma leitura prática sobre as



mudanças em curso no sistema tributário brasileiro e os impactos para a rotina dos profissionais da contabilidade.



O primeiro dia também contou com uma dinâmica especial de integração, inspirada no clima esportivo da temporada, com o álbum oficial do Cont in Rio, que estimulou a participação do público ao longo da programação.

No segundo dia, a Feira de Negócios abriu as atividades, reunindo profissionais, empresas e fornecedores em um espaço voltado ao relacionamento e à apresentação de soluções para o setor contábil. O espaço favoreceu a troca de contatos, o fortalecimento de parcerias e a aproximação entre empresas, escritórios e profissionais de diferentes regiões do estado.

Ao longo do dia, a Reforma Tributária seguiu como um dos principais temas em debate. O presidente do Conselho de Contribuintes do Estado do Rio de Janeiro, Álvaro Neto, apresentou a sistemática da não cumulatividade na tributação do consumo. Em seguida, o ouvidor-

-geral da OAB/RJ, Pedro Barretto, trouxe os impactos das mudanças para a classe contábil nos próximos anos. O ciclo de discussões foi encerrado pelo professor e vice-presidente de Controle Interno do CRCRJ, Paulo Pêgas.

Para o conselheiro do CRCRJ e anfitrião do evento, Nilton Campos, receber o encontro em Mangaratiba teve um significado especial. “Receber o Cont in Rio em Mangaratiba é motivo de orgulho. É uma oportunidade de aproximar ainda mais os profissionais da contabilidade do conhecimento e das instituições”, afirmou.

Outro destaque foi a palestra de Wendel Corrêa, da Alterdata, com o tema “IA será morte ou vida na Contabilidade”, que provocou reflexões sobre o impacto da inteligência artificial na rotina dos escritórios, na produtividade e no futuro da profissão.

As mentorias também tiveram espaço de destaque, reunindo especialistas e comissões do CRCRJ em salas temáticas. Os encontros abordaram temas como terceiro se-

tor, ética profissional, carreira internacional, perícia contábil, departamento pessoal, comércio exterior, contabilidade pública e cidadania fiscal, entre outros assuntos ligados ao dia a dia da profissão.

Na sequência, a programação trouxe ainda discussões sobre posicionamento e mercado. A empresária contábil Andreza Brito falou sobre autoridade e visibilidade profissional na palestra “Contador invisível nunca prospera: posicionamento, autoridade e valor”, enquanto o consultor Ueslei Rocha apresentou caminhos para uma atuação mais consultiva e estratégica na contabilidade, com foco em projetos de maior valor agregado.

Ao final dos dois dias, o Cont in Rio Mangaratiba reuniu uma programação marcada por atualização técnica, debates atuais e troca de experiências entre profissionais da contabilidade. A edição reforçou a importância da atualização constante, da inovação e da integração entre profissionais diante das mudanças econômicas e tributárias em curso.





Escola de Colaboradores reforça capacitação técnica na Região Serrana



A qualificação contínua dos profissionais da contabilidade foi o foco de mais uma edição da Escola de Colaboradores, iniciativa promovida pelo Sescon/RJ em parceria com entidades locais da classe contábil. Em junho, o programa passou por Teresópolis e Petrópolis, levando conhecimento prático para colaboradores de escritórios e empresas da região.

A primeira etapa aconteceu entre os dias 16 e 18 de junho, em Teresópolis, na sede da ACIAT. Já em Petrópolis, a programação foi realizada de 17 a 19 de junho, na Associação dos Profissionais da Contabilidade de Petrópolis (APCP).

A realização do programa na Região Serrana reforça a proposta do Sescon/RJ de ampliar o acesso ao desenvolvimento profissional e aproximar o conhecimento técnico dos profissionais que atuam fora da capital. A iniciativa contribui para a disseminação de boas práticas e para o aprimoramento das

equipes em diferentes regiões do estado.

Estruturada nos módulos de DP, Contábil e Fiscal, a Escola de Colaboradores foi desenvolvida para atender demandas presentes no dia a dia dos escritórios contábeis. Os participantes tiveram acesso a conteúdos voltados para a aplicação prática, com foco no aperfeiçoamento de competências e na melhoria de processos.

A abertura da programação ficou por conta do módulo de DP, ministrado pelo professor Jefferson Dantas. Entre os temas discutidos estiveram vínculos empregatícios, controle de jornada, assédio, igualdade salarial e as recentes atualizações relacionadas à Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), assunto que vem exigindo atenção crescente das empresas e dos profissionais responsáveis pela gestão trabalhista.

As mudanças regulatórias e a necessidade de adequação das organizações têm ampliado a importância do DP dentro das empresas. Mais do que cumprir obrigações le-

gais, os profissionais da área são cada vez mais chamados a orientar gestores e clientes sobre boas práticas relacionadas às relações de trabalho, à prevenção de riscos e à conformidade com a legislação.

Para Dantas, "A NR-1 deixou de ser um tema restrito à área de segurança do trabalho e passou a fazer parte das discussões do dia a dia das empresas. Por isso, é importante que os profissionais de DP estejam preparados para compreender essas mudanças e orientar seus clientes de forma adequada".

Nos módulos seguintes, os participantes aprofundaram conhecimentos sobre constituição de empresas, obrigações tributárias, lançamentos contábeis, relatórios gerenciais, legislação fiscal e obrigações acessórias. A proposta foi oferecer um panorama dos temas que mais impactam a operação dos escritórios e a prestação de serviços aos clientes.

Ao longo dos seis dias de programação nas duas cidades, a Escola de Colaboradores reuniu profissionais de diferentes áreas da contabilidade para discutir mudanças regulatórias, aperfeiçoar conhecimentos técnicos e compartilhar experiências da prática profissional. A participação do público reforçou a importância de iniciativas voltadas à formação contínua das equipes, em um cenário marcado por constantes transformações na legislação e nas demandas das empresas.



Posse da nova diretoria do Sescon/ES 2026-2030

O Sescon/ES iniciou um novo ciclo de gestão com a posse da diretoria para o quadriênio 2026-2030. A cerimônia, realizada no dia 26 de junho, no Four Towers Eventos, em Vitória, reuniu representantes de entidades contábeis, empresários e lideranças sindicais de diferentes estados, em um encontro que reafirmou a importância da atuação conjunta das instituições representativas para o desenvolvimento das empresas de serviços contábeis e da profissão.

À frente da nova gestão, a presidente Carla Cristina Tasso passa a conduzir a entidade ao lado da diretoria executiva e do conselho fiscal. A nova composição assume a responsabilidade de dar continuidade às ações desenvolvidas pelo sindicato, mantendo o compromisso com a defesa do setor e com o fortalecimento da atuação institucional no Espírito Santo.

Mais do que oficializar uma mudança na administração da entidade, a solenidade também reforçou o papel da integração entre as entidades representativas da classe contábil.

Em um cenário marcado por constantes mudanças na legislação, pela evolução das relações de trabalho e pelo aumento da complexidade das demandas empresariais, a atuação conjunta dos sindicatos tem se mostrado cada vez mais relevante para representar os interesses das empresas, compartilhar ex-

periências e construir soluções para desafios comuns.

Entre os presentes estavam o presidente do Sescon/RJ, Samir Nehme, e o vice-presidente da entidade, Mauro Benevenuto. A participação da comitiva evidenciou a relação de cooperação mantida entre os sindicatos estaduais e o compromisso permanente com a integração institucional, pautada pela troca de experiências e o desenvolvimento de iniciativas em benefício da classe contábil.

A diretoria empossada será responsável por conduzir o Sescon/ES até 2030, dando continuidade às ações desenvolvidas pelo sindicato e mantendo o compromisso com a representação das empresas de serviços contábeis no Espírito Santo nos próximos quatro anos.

Ao destacar a importância da presença das entidades em momentos de integração institucional, o presidente do Sescon/RJ, Samir Nehme, ressaltou que a construção de uma representação cada vez mais unida depende da participação ativa dos sindicatos e da atuação conjunta em defesa da classe. "A integração entre as entidades sindicais é essencial para fortalecer a representação do setor contábil e ampliar o diálogo sobre os desafios enfrentados pela classe. Estar presente em eventos como este demonstra nosso compromisso com uma atuação cada vez mais integrada entre as entidades representativas, preparada para representar as

empresas contábeis e construir soluções para os desafios do setor," afirmou.

Na mesma linha, o vice-presidente Institucional do Sescon/RJ, Mauro Benevenuto, observou que a renovação das diretorias representa não apenas uma mudança administrativa, mas a continuidade de um trabalho construído coletivamente ao longo dos anos, garantindo a continuidade das ações e a evolução das pautas do setor. "A renovação das lideranças contribui para a continuidade dos projetos desenvolvidos pelas entidades da categoria e fortalece a troca de experiências entre os sindicatos estaduais. Esse intercâmbio amplia a capacidade das entidades de desenvolver iniciativas que valorizem a atividade contábil e atendam às necessidades das empresas que representamos," finalizou.





Menos Burocracia, Mais Negócios

Ao longo dos últimos anos de atuação, o Comitê Gestor de Integração do Registro Empresarial (COGIRE) tem desempenhado papel importante na modernização e simplificação dos processos de abertura e legalização de empresas no Estado do Rio de Janeiro. Criado em 2011, o comitê reúne mensalmente representantes de órgãos públicos para discutir medidas voltadas à melhoria do ambiente de negócios.

Presidido pela Junta Comercial do Estado do Rio de Janeiro (JUCERJA), o COGIRE reúne representantes de 14 órgãos públicos e tem como principal função harmonizar a atuação das instituições envolvidas no registro e na legalização de empresas, promovendo integração, desburocratização e maior eficiência nos processos.



Apoiar os pequenos negócios é investir na geração de emprego, renda e desenvolvimento econômico.



Para Renato Mansur, diretor político-institucional do Sescon/RJ e representante da entidade no colegiado, a atuação integrada do comitê tem sido fundamental para agilizar o registro empresarial e criar um ambiente mais favorável ao empreendedorismo. Segundo ele, um dos principais avanços recen-

tes foi a implementação do Regin 2.0.

A nova versão do sistema integra municípios, Junta Comercial e demais órgãos participantes da abertura de empresas. Baseado no conceito de “Entrada Única”, o Regin 2.0 permite que o empresário informe seus dados apenas uma vez, distribuindo automaticamente as informações entre os órgãos envolvidos e reduzindo etapas, retrabalho e tempo de análise. A mudança tornou o fluxo mais transparente para empresários e contadores, facilitando o acompanhamento das etapas e reduzindo a necessidade de retrabalho documental.

Os resultados desse trabalho já são percebidos pelo setor produtivo. Se antes a abertura de uma empresa podia levar meses, hoje o processo pode ser concluído em até uma hora. “Esse foi um avanço extraordinário para o desenvolvimento econômico do Estado do Rio

de Janeiro, pois reduz custos, dá previsibilidade ao empreendedor e cria um ambiente mais favorável à geração de empregos”, destaca Mansur.

A atuação do COGIRE também se estende ao fortalecimento de iniciativas voltadas ao desenvolvimento econômico local. Em reunião realizada em março de 2026, o secretário municipal de Fazenda de Niterói, Cesar Barbiero, apresentou o programa Niterói Empreendedora, que disponibiliza R\$ 200 milhões em crédito com juros zero para MEIs, autônomos, startups, microempresas e empresas de pequeno porte.

Durante o encontro, foi sugerida a aproximação com entidades como o Sescon/RJ e o CRCRJ para ampliar o apoio aos empreendedores. “Apoiar os pequenos negócios é investir na geração de emprego, renda e desenvolvimento econômico”, ressalta Renato Mansur.

Entre as ações recentes do comitê também está a regulamentação das atividades de baixo risco, que passou a permitir a liberação automática de alvarás mediante autodeclaração, conforme previsto em resolução publicada em março de 2025.

Para os próximos meses, a expectativa é que o COGIRE continue avançando na simplificação dos processos públicos e no fortalecimento de um ambiente mais favorável ao empreendedorismo e ao desenvolvimento econômico do estado.



Renato Mansur



Fim da DIRF altera dinâmica das empresas



A edição de maio do Café com Palestra reuniu profissionais para discutir os impactos da substituição da DIRF e as mudanças que vêm alterando as rotinas das áreas de Departamento Pessoal. O evento promoveu uma análise prática sobre o novo fluxo de envio das informações trabalhistas e fiscais, tema que tem exigido maior atenção das empresas diante da integração entre eSocial, EFD-Reinf e DCTFWeb.

Durante o encontro, foram apresentados os principais reflexos da migração das informações que antes eram transmitidas pela DIRF, agora distribuídas entre os sistemas eletrônicos de escrituração. A mudança representa uma alteração significativa na dinâmica de trabalho das empresas, já que os dados deixaram de ser consolidados anu-

almente e passaram a exigir acompanhamento contínuo ao longo do ano. O novo modelo também ampliou a necessidade de alinhamento entre Departamento Pessoal, contabilidade e demais áreas envolvidas no envio das informações, tornando os processos internos mais integrados e dependentes de conferências frequentes para evitar inconsistências

A palestra foi conduzida por Monalisa Ribeiro, especialista em Departamento Pessoal, liderança e desenvolvimento profissional, que destacou as principais dúvidas observadas nas empresas desde a substituição da obrigação. “Essa mudança não é só uma troca de obrigação acessória, é uma virada de lógica. As informações que antes eram consolidadas uma vez por ano agora precisam ser enviadas de for-

ma contínua, pelo eSocial e pela EFD-Reinf”, explicou. Segundo a palestrante, muitos profissionais ainda enfrentam dificuldades para compreender a distribuição correta das informações e os impactos dessa integração na rotina operacional.

Outro ponto discutido ao longo da manhã foi a dificuldade de adaptação cultural enfrentada pelas organizações diante da nova lógica de envio dos dados. Para a especialista, muitos dos problemas identificados atualmente não estão necessariamente ligados à operação dos sistemas, mas à falta de alinhamento entre os setores responsáveis pelas informações. “O Departamento Pessoal envia uma informação, a contabilidade trabalha com outra, e aí aparecem as divergências, que hoje o sistema detecta rapidamente”, afirmou. Ela observou ainda que muitas empresas continuam tratando as obrigações acessórias sob a lógica anteriormente aplicada à DIRF, concentrando verificações apenas no início do ano, enquanto o novo modelo exige acompanhamento permanente das informações transmitidas.

Ao tratar das medidas preventivas, a profissional ressaltou a importância da organização interna e da atualização contínua dos responsáveis pelos envios. “Não espere o problema aparecer para entender o processo”, destacou. Para ela, a



criação de rotinas de conferência, o cruzamento periódico das informações e a aproximação entre Departamento Pessoal e contabilidade são medidas fundamentais para reduzir inconsistências e garantir maior segurança no cumprimento das exigências atuais.

“
O Café com Palestra tem um clima diferente...
”

As discussões também abriram espaço para a participação do público, que levou ao encontro dúvidas relacionadas à adaptação dos sistemas internos, à conferência das retenções e aos impactos das mudanças nas rotinas das empresas.

Ao comentar a realização da palestra, a especialista destacou a importância de ambientes voltados ao debate prático das transformações que afetam diretamente a atuação dos profissionais da área. “O Café com Palestra tem um clima diferente. As pessoas chegam abertas para conversar, para tirar dúvidas reais, e isso torna o encontro muito mais rico. Não é uma palestra engessada, é uma troca de verdade”, concluiu.

O debate em torno da substituição da DIRF evidenciou a necessidade de atualização constante diante das mudanças que vêm alterando a rotina das empresas e dos profissionais da área. Ao reunir especialistas e participantes para discutir dúvidas práticas e desafios do

dia a dia, o Café com Palestra manteve o foco em temas diretamente ligados às transformações que impactam o ambiente empresarial.



Monalisa Ribeiro

**QUER DAR MAIS
VISIBILIDADE
À SUA MARCA?**

**RESERVE SEU ESPAÇO NA PRÓXIMA
EDIÇÃO DA REVISTA SESCON/RJ!**

DESTAQUE-SE!



Motivação passa. Propósito permanece!

Em um mundo profissional marcado por mudanças constantes, metas desafiadoras e transformações aceleradas, a liderança tem sido chamada a assumir um papel cada vez mais estratégico. Se antes o foco estava em manter equipes motivadas, hoje o grande diferencial está na capacidade de construir ambientes onde as pessoas encontrem significado no que fazem.

A motivação continua sendo importante, mas é passageira. Ela oscila conforme os resultados, as circunstâncias e os desafios do cotidiano. O propósito, por outro lado, permanece. É ele que sustenta o comprometimento, fortalece a cultura organizacional e impulsiona profissionais a seguirem em frente mesmo diante das adversidades.

Na prática, liderar deixou de ser apenas inspirar pessoas e passou a significar criar condições para que elas compreendam o valor de suas contribuições, enxerguem seu impacto e se sintam parte de algo maior.

Nesta edição da editoria SESCOB Mulher, lideranças femininas compartilham experiências e reflexões que mostram como propósito, coragem, cultura organizacional e especialização podem transformar carreiras, empresas e resultados.

Ao reunir diferentes trajetórias e perspectivas, esta edição também evidencia que a construção de ambientes mais humanos, colaborativos e inovadores depende de

lideranças capazes de alinhar resultados e propósito. Mais do que uma tendência, essa visão tem se consolidado como um fator essencial para o desenvolvimento sustentável das organizações e para o fortalecimento de equipes engajadas, resilientes e preparadas para os desafios do futuro.

Aline Costa

O papel da liderança é criar significado



Para a coordenadora do SESCOB Mulher RJ, Aline Costa, a liderança moderna precisa ir além da busca constante por motivação. Segundo ela, a motivação é um sentimento passageiro, influenciado pelos desafios, pelos resultados e pelos diferentes momentos vividos por cada profissional. Por isso, líderes que dependem apenas dela acabam enfrentando ciclos permanentes de desengajamento.

Aline acredita que o verdadeiro diferencial está na construção de propósito. Quando as pessoas compreendem o impacto do seu tra-

balho e reconhecem sua contribuição para um objetivo maior, desenvolvem um senso de pertencimento que fortalece o comprometimento e a responsabilidade com os resultados.

Ela ressalta que equipes engajadas não surgem apenas de metas bem definidas, mas também de ambientes onde existe confiança, diálogo e clareza sobre o papel de cada profissional. Esse alinhamento favorece relações mais colaborativas e fortalece o desempenho coletivo. Para a coordenadora, líderes têm a responsabilidade de conectar pessoas aos objetivos da organização e mostrar o valor de cada contribuição.

“A motivação pode até acender a chama. Mas é o propósito que mantém o fogo aceso.”

Ísis Lemos

Coragem para empreender apesar do medo



Empreender exige conhecimento, planejamento e capacidade de gestão, mas também demanda



coragem para enfrentar inseguranças e desafios que surgem ao longo do caminho. Para Ísis Lemos, vice-presidente da Embaixada das Jovens Empresárias, muitas jovens empreendedoras convivem com dúvidas sobre sua capacidade, especialmente em ambientes onde a experiência ainda é frequentemente associada à idade.

Segundo ela, um dos maiores desafios está em superar o medo de errar, lidar com as comparações e acreditar no potencial diante das incertezas. Empreender exige disposição para aprender continuamente, assumir responsabilidades e seguir em frente quando os resultados estão sendo construídos.

Ao longo da jornada, porém, o aprendizado acontece na prática. Cada desafio superado fortalece a confiança e amplia a percepção de que o crescimento profissional é resultado da persistência e da disposição para continuar avançando.

“Grandes histórias não são construídas por quem nunca teve medo, mas por quem decidiu não deixar que ele definisse seu futuro.”

Elis Castelo

A cultura que **sustenta o crescimento**



Para a contadora estrategista da Innove Contábil e coordenadora do Sescon Mulher RJ, Elis Castelo, muitas empresas concentram seus esforços em processos, tecnologia e metas, mas acabam negligenciando um dos fatores mais importantes para a sustentabilidade do negócio: a cultura organizacional.

Ela destaca que a cultura influencia comportamentos, decisões e relacionamentos dentro da empresa. Quando não está claramente definida, surgem conflitos, desalinhamentos e perda de produtividade. Em contrapartida, organizações que fortalecem seus valores criam ambientes mais saudáveis, equipes mais engajadas e relações de confiança mais sólidas.

De acordo com Elis, a cultura organizacional também desempenha um papel estratégico na atração e retenção de talentos, pois profissionais tendem a permanecer em empresas onde existe coerência entre discurso e prática.

Para ela, o crescimento sustentável depende de uma base sólida construída diariamente pela liderança e pelas equipes.

“A cultura não pode estar apenas escrita na parede. Ela precisa ser percebida nas decisões que a liderança toma todos os dias.”

Carla Vieira

Quando a contabilidade **transforma vidas**

A trajetória de Carla Vieira, conhecida como “A Contadora dos Refrigeristas”, demonstra como a especialização pode ser uma ferramenta de transformação profissional. Ao identificar as necessidades

específicas do setor de refrigeração e climatização, ela decidiu direcionar sua atuação para um público que, muitas vezes, não encontrava atendimento especializado.

A escolha permitiu construir relacionamentos mais próximos, oferecer soluções mais estratégicas e fortalecer sua identidade profissional.

Para Carla, a contabilidade tem um papel que vai além do cumprimento de obrigações fiscais: ela pode impulsionar negócios, organizar sonhos e gerar oportunidades.

Além de contribuir para a gestão das empresas, ela acredita que o trabalho contábil ajuda empreendedores a tomarem decisões mais seguras e planejem seu crescimento de forma sustentável. Esse acompanhamento também fortalece o planejamento estratégico e amplia a capacidade de adaptação diante dos desafios do mercado. A especialização, segundo Carla, permite compreender melhor as demandas dos clientes e oferecer soluções com mais precisão e impacto.

“Nichar não foi apenas uma estratégia de mercado, mas a escolha de transformar propósito em profissão.”



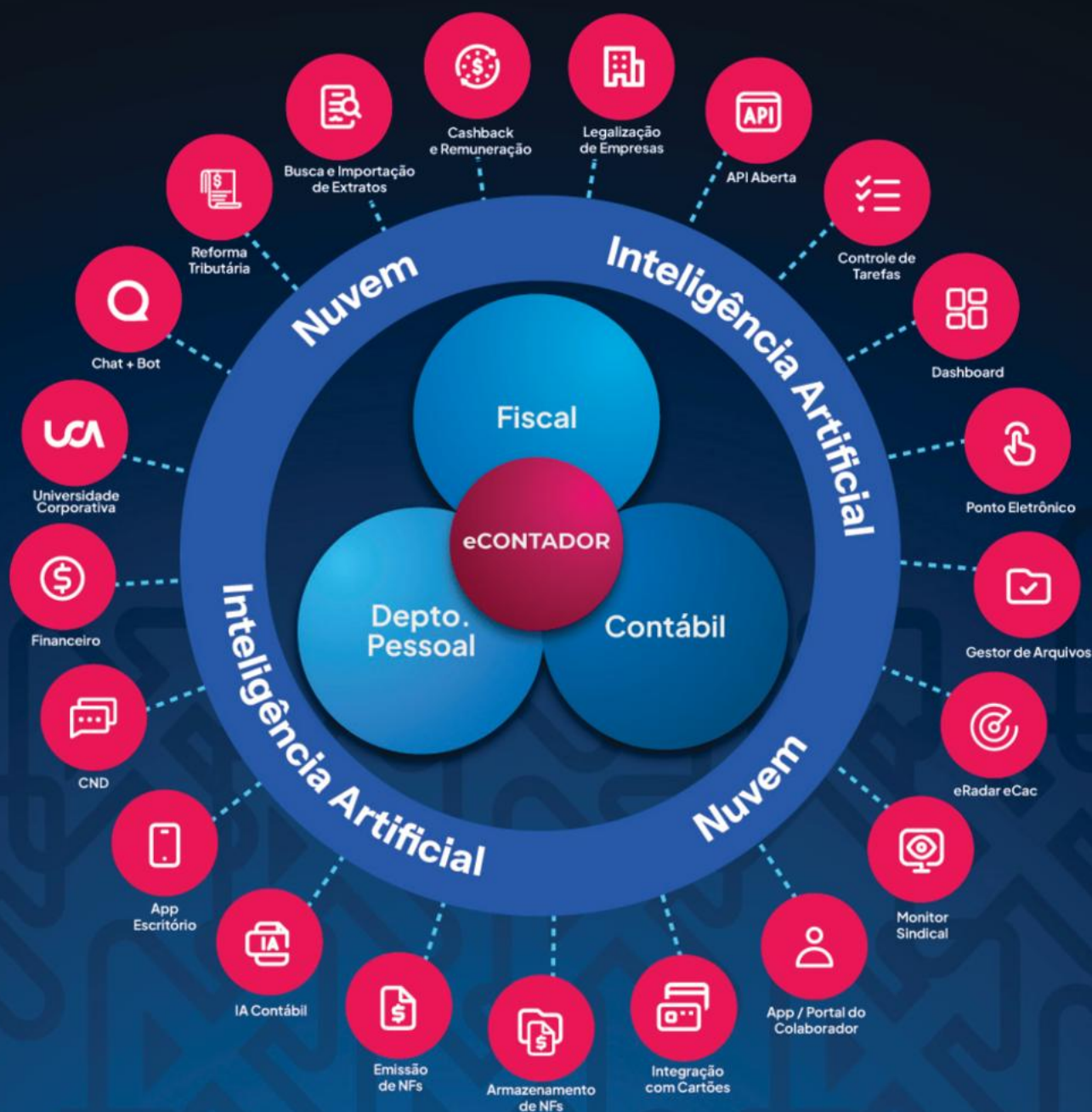


Sua contabilidade está sendo envenenada por uma **gambiarra**?

O antídoto é um **ecossistema** com integração de verdade.



Conheça agora o maior e melhor **ecossistema contábil do Brasil!**





PANORAMA

Transformar Juntos



Realizado nos dias 15 e 16 de abril, no Rio de Janeiro, o Transformar Juntos reuniu participantes de diferentes regiões do país para discutir inovação, desenvolvimento local, transformação digital e o fortalecimento do ambiente de negócios. Promovido pelo Sebrae, o encontro concentrou painéis e debates sobre os desafios enfrentados pelos municípios e as oportunidades para ampliar a competitividade e estimular o empreendedorismo. O vice-presidente do Sescon/RJ, Mauro Benevenuto, acompanhou a programação, que abordou temas como simplificação de processos, modernização da gestão pública e estratégias voltadas ao desenvolvimento econômico. Durante os dois dias de atividades, o evento incentivou o intercâmbio de experiências e a apresentação de iniciativas voltadas aos municípios, aproximando instituições e lideranças em torno de soluções para o desenvolvimento local.

Posse do CRCRJ

A posse do novo plenário do CRCRJ, em 16 de abril, reuniu represen-

tes de entidades e lideranças ligadas à contabilidade fluminense. Na ocasião, Rafael Machado foi reconduzido à presidência da entidade para o biênio 2026-2027, dando continuidade ao trabalho desenvolvido nos últimos anos. Entre os presentes esteve o presidente do Sescon/RJ, Samir Nehme, que acompanhou a solenidade e ressaltou o significado da continuidade da atual gestão. “A reeleição não é apenas a continuação de uma gestão competente, mas a reafirmação de um projeto intrínseco aos empossados”, afirmou. O encontro também foi marcado por homenagens e manifestações de reconhecimento a profissionais que contribuíram para o desenvolvimento da atividade contábil no estado.

Rede Parceira RJ



O CDLRio promoveu, em 28 de abril, a primeira edição do almoço da Rede Parceira RJ, encontro que reuniu representantes de entidades empresariais do estado para discutir questões relacionadas ao ambiente de negócios e ao desenvolvimento econômico fluminense. A programação foi conduzida pelo

presidente do CDLRio, Aldo Gonçalves, e destacou a importância da atuação conjunta das entidades na construção de pautas de interesse do setor produtivo e na ampliação do diálogo institucional. Participaram da agenda o vice-tesoureiro do Sescon/RJ, Carlos Marinho, a secretária Aline Costa e o ex-presidente Renato Mansur.

Prestação de Contas

Associados do Sescon/RJ participaram, no dia 29 de abril, da Assembleia de Prestação de Contas da entidade, que integrou o calendário institucional e contou com a presença do presidente Samir Nehme, do vice-presidente Mauro Benevenuto e do diretor Nilton Marinho.

Nova gestão da APCTERE

A Associação dos Profissionais da Contabilidade de Teresópolis empossou nova diretoria no dia 22 de maio, em cerimônia que reuniu profissionais e representantes de entidades do setor. O encontro marcou o início da gestão presidida por Francisco Melo Jr. e destacou o papel das entidades na defesa da categoria e no desenvolvimento da atividade contábil. A diretora administrativa do Sescon/RJ, Claudia Lolita, acompanhou a solenidade, que reuniu lideranças da classe. A agenda reforçou a importância do associativismo para a representatividade e o fortalecimento das pautas da contabilidade na região.



Contábil Day 2026 reúne lideranças da contabilidade no Rio



O avanço da Inteligência Artificial, a preparação para a Reforma Tributária e a crescente demanda por serviços consultivos estiveram no centro das discussões do Contábil Day 2026, realizado em 11 de junho, no Expo Rio CN, no Rio de Janeiro. Reunindo cerca de 1.500 profissionais de diferentes regiões do país, o encontro consolidou-se como um importante espaço de atualização, troca de experiências e debate sobre os rumos da atividade contábil.

Ao longo da programação, especialistas, empresários e representantes de entidades da classe discutiram os desafios impostos

pelas transformações tecnológicas e regulatórias que vêm alterando a dinâmica dos escritórios e ampliando o papel estratégico do contador dentro das organizações.

Entre os temas que mais despertaram interesse do público esteve a utilização da Inteligência Artificial na rotina contábil. As apresentações mostraram como a tecnologia vem sendo incorporada aos processos operacionais, permitindo ganhos de produtividade, maior capacidade analítica e novas oportunidades de geração de valor para os clientes. O consenso entre os palestrantes foi de que a tecnologia não substitui o profissional contábil, mas amplia sua capacidade de atua-

ção em atividades de maior complexidade e relevância estratégica.

Outro assunto de destaque foi a Reforma Tributária, considerada uma das maiores mudanças no sistema de arrecadação brasileiro nas últimas décadas. As discussões abordaram os desafios da transição para o novo modelo, os impactos para empresas de diferentes portes e a necessidade de capacitação contínua dos profissionais responsáveis por orientar seus clientes durante esse processo. Os debates também destacaram que o novo cenário amplia o papel consultivo do contador, que passa a atuar de forma ainda mais próxima das empresas na interpretação das mudanças,



no planejamento tributário e na adaptação dos processos internos às novas exigências legais.

A programação também contemplou temas relacionados à gestão empresarial, desenvolvimento de negócios e sucessão em empresas contábeis. O presidente e cofundador da Alterdata Software, Ladmir Carvalho, abriu os trabalhos discutindo a importância do planejamento sucessório para a continuidade das organizações. Ao longo do dia, palestras e painéis exploraram ainda assuntos como vendas consultivas, liderança, marketing, posicionamento de mercado e crescimento sustentável dos escritórios.

Um dos momentos mais representativos do evento foi o painel que reuniu José Ronaldo, presidente e cofundador da Alterdata Software; Rafael Machado, presidente do CRCRJ; Edilson Júnior, presidente do Grupo CF Contabilidade; e Samir Nehme, presidente do Sesc/RJ. O debate abordou os impactos da tecnologia na competitividade das empresas contábeis,

além dos desafios relacionados à gestão de pessoas e à formação de novas lideranças para o setor. Os participantes também compartilharam experiências sobre diferentes modelos de gestão, estratégias de crescimento e adaptação às transformações do mercado contábil.

Além do conteúdo técnico, o evento contou com uma feira de negócios voltada à apresentação de soluções tecnológicas, serviços e ferramentas para modernização dos escritórios. O espaço permitiu aos participantes conhecer tendências de mercado, acompanhar lançamentos e ampliar o networking com empresas e profissionais do segmento.

Entre as novidades apresentadas durante o encontro esteve a Central da Reforma Tributária, plataforma desenvolvida para apoiar profissionais e empresas na compreensão das mudanças previstas para os próximos anos. A iniciativa reforçou a preocupação do setor em oferecer informação qualificada e ferramentas que auxiliem os escritórios na adaptação ao novo cenário tributário brasileiro.

“Eventos como o Contábil Day são fundamentais para promover atualização, troca de experiências e integração...”

Para o presidente do Sesc/RJ, Samir Nehme, encontros como o Contábil Day contribuem diretamente para o fortalecimento da profissão e para a preparação dos

profissionais diante das transformações em curso. “A contabilidade vive um momento de profundas mudanças, impulsionadas pela tecnologia e pelas novas exigências do ambiente de negócios. Eventos como o Contábil Day são fundamentais para promover atualização, troca de experiências e integração entre profissionais que compartilham os mesmos desafios. Mais do que acompanhar tendências, é uma oportunidade de refletir sobre o papel cada vez mais estratégico da contabilidade para o desenvolvimento das empresas e da economia”, afirma.

A combinação entre auditórios lotados, debates sobre inovação e grande interesse pelos temas ligados à Reforma Tributária mostrou que o setor vive um momento de transformação acelerada. O evento serviu como um retrato das preocupações atuais dos profissionais contábeis e das oportunidades que surgem em um cenário cada vez mais dinâmico e repleto de novos desafios.





RH 2026

Saúde mental, IA e gestão baseada em dados dão nova face ao setor

Durante muitos anos o setor de Recursos Humanos foi visto como uma área operacional, responsável por recrutamento, treinamento e administração de pessoal, porém essa percepção já é coisa do passado. Com as mudanças dos últimos anos, somadas às transformações que se acenam a partir de 2026, ele assume definitivamente uma posição estratégica dentro das organizações. As atualizações regulatórias, os avanços tecnológicos e a crescente preocupação com a saúde mental dos trabalhadores estão redefinindo prioridades e exigindo uma atuação integrada entre RH, Saúde e Segurança do Trabalho (SST), lideranças e áreas de apoio, como a Contabilidade, uma parceira de longa data.

Nesse novo cenário, o contador deixa de ser apenas o profissional responsável pelos números e passa a atuar como parceiro estratégico na gestão de pessoas, auxiliando empresas a mensurar custos relacionados ao absenteísmo, afastamentos previdenciários, passivos trabalhistas, programas de saúde ocupacional e investimentos em bem-estar corporativo. O movimento é impulsionado, principalmente, pela inclusão dos riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais previsto na atualização da NR-1. Com isso, fatores como estresse excessivo, assédio mo-

ral, sobrecarga de trabalho, burnout e ambientes tóxicos passam a exigir monitoramento e ações preventivas por parte das empresas.

A principal mudança para o RH em 2026 é a consolidação da saúde mental como tema de governança corporativa. Ela deixa de ser benefício e, definitivamente vira gestão de risco. Até bem pouco tempo, iniciativas como terapia, programas de apoio emocional e ações de qualidade de vida eram vistas como diferenciais competitivos. Agora, passam a integrar a gestão de riscos empresariais. A preocupação não é apenas humana, mas também econômica.

Dados da Gallup mostram que 40% dos trabalhadores globais relatam vivenciar elevados níveis de estresse diariamente, enquanto o engajamento caiu para 20% em 2025, o menor índice desde 2020. A pesquisa aponta ainda que a queda do engajamento dos gestores tem sido um dos principais fatores para a deterioração do ambiente de trabalho. Para as empresas, isso significa aumento de afastamentos, queda de produtividade, rotatividade e riscos jurídicos. O RH passa a atuar de forma preventiva, utilizando indicadores para identificar sinais de adoecimento antes que eles gerem impactos financeiros e operacionais.

Para Mila Pimentel, sócia da Solus Medical Medicina do Traba-

lho, na prática, tudo isso tem chamado a atenção dos profissionais que cuidam das pessoas nos ambientes de trabalho. “Está todo mundo preocupado, principalmente em conseguir identificar o que é risco do ambiente do trabalho e o que é aquilo que o funcionário trás da sua vida”, sinaliza.



Mila Pimentel

Segundo ela, atualmente já é possível identificar um aumento de afastamentos, maior judicialização das relações de trabalho e impacto nos indicadores previdenciários quando a empresa não possui mecanismos adequados de prevenção. Por outro lado, organizações que estão investindo em ambientes saudáveis tendem a reduzir passivos trabalhistas, melhorar a produtividade e fortalecer sua marca empregadora. A especialista diz que muitas empresas enxergam apenas



o custo direto do cumprimento legal, mas o impacto é muito mais amplo. “Devem ser considerados custos com programas de prevenção, treinamentos, avaliações ocupacionais, palestras, adequações organizacionais e gestão de riscos”, alerta, acrescentando que existem ainda custos indiretos frequentemente subestimados, como absenteísmo, queda de produtividade, re-trabalho, aumento do turnover e desgaste da liderança.

Mila sinaliza que é preciso ter a consciência de que o custo do treinamento de um novo colaborador vai muito além do recrutamento e da admissão, pois é preciso considerar integração, treinamentos obrigatórios, acompanhamento da liderança, adaptação à cultura organizacional e o período necessário para atingir plena produtividade. “Quando há alta rotatividade, esse investimento é constantemente reiniciado, gerando impacto financeiro significativo para a empresa”, afirma.

Paralelamente, a Saúde e Segurança do Trabalho também passa por uma transformação importante, ganhando protagonismo estratégico. Tradicionalmente associada à prevenção de acidentes físicos, dentro dessa nova realidade, a SST amplia seu escopo para incluir fatores emocionais e organizacionais que possam comprometer a saúde dos trabalhadores. A integração entre RH e SST torna-se fundamental para a elaboração de programas de gerenciamento de riscos mais completos, capazes de mapear tanto riscos ergonômicos e ambientais quanto fatores psicossociais.

Nesse contexto das atuali-

zações que estão acontecendo ou que estão por acontecer em SST, Mila Pimentel destaca três pontos principais: a ampliação do olhar sobre riscos psicossociais, que passam a ocupar papel importante na gestão de pessoas; a necessidade de integração entre RH, SST, jurídico, liderança e contabilidade para uma gestão mais estratégica dos riscos; e a mudança de mentalidade, na qual a SST deixa de ser apenas uma área de conformidade legal para se tornar uma ferramenta de gestão, produtividade e governança. “As empresas que compreenderem essa transformação de forma antecipada estarão mais preparadas para reduzir custos, proteger pessoas e aumentar sua competitividade”, alerta a especialista.

“**...é preciso ter a consciência de que o custo do treinamento de um novo colaborador vai muito além do recrutamento e da admissão...**”

Com tudo isso, a Contabilidade desempenha papel relevante ao fornecer indicadores financeiros que permitam calcular o custo real dos afastamentos, da perda de produtividade e dos passivos trabalhistas decorrentes de falhas na gestão de pessoas. Segundo Mila, ambientes organizacionais inadequados geram custos que nem sempre aparecem imediatamente nos demonstrativos financeiros. Conflitos internos, comunicação deficiente, baixa motivação, adoecimento mental, acidentes e aumento da rotatividade

de comprometem a eficiência operacional. “Em muitos casos, o maior prejuízo está na perda de conhecimento, na redução do engajamento das equipes e na dificuldade de retenção de talentos, fatores que afetam diretamente a competitividade do negócio”, completa a especialista.

Outra tendência irreversível é o crescimento do chamado People Analytics. O RH deixa de tomar decisões baseadas apenas em percepção e passa a utilizar dados para prever comportamentos, identificar riscos e direcionar investimentos. Indicadores como turnover, absenteísmo, engajamento, produtividade, clima organizacional e saúde ocupacional passam a ser analisados em tempo real.

A integração entre sistemas de RH, SST e Contabilidade permitirá que as organizações tenham uma visão mais precisa dos impactos financeiros das decisões relacionadas à força de trabalho. Ao contrário das previsões mais pessimistas, a tendência dominante para os próximos anos não é a substituição total de profissionais pela Inteligência Artificial (IA), mas a colaboração entre pessoas e máquinas.

O relatório *Future of Jobs 2025*, do *World Economic Forum*, aponta que a IA generativa continuará transformando funções e processos, exigindo novas competências dos trabalhadores. A tendência é que atividades repetitivas sejam automatizadas, enquanto os profissionais se concentrem em análise, criatividade, tomada de decisão e relacionamento humano.

Nesse modelo, o RH assume a responsabilidade de preparar co-



laboradores para trabalhar em ambientes híbridos, nos quais humanos e sistemas inteligentes atuarão lado a lado.

Vivemos um novo tempo, no qual a ascensão das organizações baseadas em habilidades é um caminho inegável. É o crescimento do modelo Skills-Based Organization. Em vez de focar exclusivamente em cargos, formação acadêmica ou tempo de experiência, as empresas passam a valorizar habilidades específicas.

A velocidade das transformações tecnológicas torna insuficiente a análise tradicional de currículos. Competências como pensamento analítico, resolução de problemas, adaptabilidade, criatividade e aprendizado contínuo ganham

protagonismo. Para o Recursos Humanos, isso significa revisar processos de recrutamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho.

A experiência do colaborador também passa a ser cada vez mais personalizada. Benefícios flexíveis, trilhas de aprendizagem customizadas, programas individualizados de desenvolvimento e modelos híbridos de trabalho tornam-se elementos centrais da estratégia de retenção de talentos. O trabalhador deixa de ser tratado como parte de um grupo homogêneo e passa a receber soluções alinhadas ao seu perfil, momento de carreira e necessidades específicas.

Enfim, pode-se dizer que 2026 é um divisor de águas, onde o Recursos Humanos deixa definiti-

vamente de ser uma área de suporte para assumir papel central na sustentabilidade dos negócios. A combinação entre saúde mental, Saúde e Segurança do Trabalho (SST), inteligência artificial, análise de dados e gestão por competências exige profissionais mais preparados para interpretar informações, antecipar riscos e apoiar decisões estratégicas.

Trata-se de um novo ambiente corporativo, no qual a parceria entre RH, SST e Contabilidade será determinante para transformar pessoas em vantagem competitiva, reduzindo riscos, aumentando produtividade e garantindo a perenidade das organizações em um mercado cada vez mais complexo e dinâmico.

Seu escritório contábil não precisa trabalhar mais. Precisa de estrutura.

**Mais produtividade.
Menos retrabalho.
Mais lucratividade.**

Enquanto muitos escritórios perdem tempo em tarefas manuais, outros já estão:

- ✓ Enviando documentos automaticamente direto no WhatsApp
- ✓ Monitorando vencimentos sem planilha
- ✓ Automatizando lembretes de vencimento de certificados
- ✓ Gerando cashback a cada renovação

Veja como estruturar sua operação



 ACESSÓRIAS





RH orientado por dados

A transformação do RH passa, cada vez mais, pela capacidade de interpretar dados. Em um ambiente corporativo pressionado por desafios ligados à produtividade, retenção de talentos e saúde mental, decisões baseadas apenas na percepção dos gestores já não são suficientes. É nesse cenário que o People Analytics ganha espaço como ferramenta estratégica para antecipar riscos, identificar oportunidades e orientar ações de gestão de pessoas.



Jefferson Dantas

A adoção de ferramentas de análise de dados tem permitido às empresas identificar padrões de comportamento, compreender as causas da rotatividade e direcionar investimentos em desenvolvimento e retenção com mais segurança. Segundo o professor Jefferson Dantas, essa realidade já está presente em organizações de diferentes portes. “Ao analisarmos a utilização de

informações estratégicas da gestão de pessoas pelas lideranças das médias e grandes empresas, podemos identificar que os dados apurados estão ligados às áreas de Recrutamento e Seleção, Retenção de Talentos, Desenvolvimento e Performance de colaboradores, além de Engajamento e Clima Organizacional”, explica.

Dois indicadores passaram a ocupar posição central na gestão de pessoas: engajamento e clima organizacional. “Possuir colaboradores engajados com os objetivos organizacionais faz muito sentido para que tenham clareza e direcionamento de como conquistar as metas estabelecidas”, afirma Dantas. Para ele, ambientes colaborativos e alinhados aos valores da organização contribuem diretamente para a retenção de talentos e para a obtenção de melhores resultados.

A análise de dados também permite ao RH atuar de forma preventiva. Ao monitorar indicadores de rotatividade, absenteísmo e satisfação, as empresas identificam padrões e agem preventivamente. “Criando uma cultura de análise de dados sobre o motivo que faz algumas pessoas trocarem de emprego ou se ausentarem do trabalho, os empresários estabelecem políticas internas de retenção de talentos. Isso valoriza a mão de obra das empresas e fortalece o senso de pertencimento dos colaboradores”, destaca.

Outro aspecto relevante é a integração entre Recursos Huma-

nos, Saúde e Segurança do Trabalho (SST) e área financeira. Segundo Dantas, o modelo Demanda-Control-Suporte ajuda a compreender fatores ligados à saúde ocupacional e aos riscos psicossociais. A SST identifica situações de risco, enquanto a área financeira apoia ações de reconhecimento e valorização dos colaboradores.



A gestão orientada por dados também se mostra uma aliada da saúde mental. “A empresa que explora seus dados estatísticos, comunica bem e promove um ambiente organizacional sadio afasta qualquer tipo de indicador ligado aos fatores de riscos psicossociais”, afirma.

Para os próximos anos, a tendência é que a Inteligência Artificial amplie ainda mais o potencial do People Analytics. “As ferramentas tecnológicas de Inteligência Artificial contribuirão para o avanço de um modelo único pautado por dados para todos os tipos de empresas”, projeta. Mais do que gerar relatórios, a tecnologia deverá apoiar políticas de desenvolvimento, retenção e valorização profissional, consolidando o RH orientado por dados como peça-chave para a sustentabilidade dos negócios.



IA como colaboração humano-máquina

Se os dados estão transformando a forma como as empresas tomam decisões, a Inteligência Artificial surge como tecnologia capaz de potencializar esse movimento. Longe dos cenários mais pessimistas que preveem a substituição em massa de trabalhadores, o que ganha força nas organizações é um modelo baseado na colaboração entre pessoas e máquinas.

Para Alberto Blois, presidente do TI Rio, a discussão sobre o futuro do trabalho precisa ir além da simples substituição de funções. “O movimento que estamos observando aponta, de forma bastante consistente, para a colaboração. Isso não significa ignorar que certas funções serão redesenhadas ou mesmo eliminadas, especialmente aquelas de natureza mais repetitiva. Mas a pergunta mais relevante não é o que a IA vai substituir, e sim o que ela vai exigir de nós”, afirma.

Na prática, a IA já está alterando rotinas corporativas ao automatizar tarefas que antes consumiam horas de trabalho. Atividades relacionadas à pesquisa, análise e processamento de informações podem ser realizadas em poucos minutos, permitindo que profissionais concentrem seus esforços em ações mais estratégicas.

Segundo a Pesquisa TI Rio de RH, a IA figura entre as principais prioridades de investimento e capacitação das empresas para os próximos anos. Ao mesmo tempo, o levantamento mostra que os maiores

desafios para ampliar seu uso não estão na infraestrutura tecnológica, mas na qualificação dos profissionais e na resistência cultural às mudanças. O dado reforça que a transformação digital depende menos das ferramentas disponíveis e mais da capacidade das organizações de preparar seus times para uma nova forma de trabalhar.

Ao mesmo tempo em que automatiza processos operacionais, a IA amplia o valor das competências humanas. Atividades baseadas em regras claras, como processamento de dados, geração de relatórios e triagem de informações, tendem a ser cada vez mais executadas por sistemas inteligentes. Em contrapartida, criatividade, pensamento crítico, capacidade de adaptação, liderança, comunicação e inteligência emocional ganham relevância. “O profissional mais valorizado será aquele capaz de combinar conhecimento técnico com capacidade de interpretar cenários, tomar decisões e gerar valor a partir da tecnologia”, destaca Blois.

Nesse cenário, o papel do RH torna-se ainda mais estratégico. Para o presidente do TI Rio, cabe à área liderar processos contínuos de qualificação e criar ambientes favoráveis ao aprendizado permanente. “Mais do que ensinar o uso de ferramentas, o desafio é desenvolver profissionais capazes de trabalhar em conjunto com a tecnologia”, afirma.

A IA também tende a ampliar a capacidade de gestão das em-

presas. Personalização de trilhas de aprendizagem, recrutamento mais eficiente, identificação de necessidades de capacitação e análises mais precisas sobre clima organizacional já fazem parte dessa realidade. O principal ganho é liberar o RH de atividades operacionais para uma atuação mais estratégica.

Para os próximos anos, tendências como agentes de IA, automação inteligente, personalização do aprendizado corporativo e uso intensivo de dados devem ganhar força. Mas, para Blois, a vantagem competitiva não estará apenas na adoção da tecnologia. “O futuro não será das empresas que tiverem mais IA, mas das que souberem integrar a IA de forma inteligente, segura e alinhada aos seus objetivos de negócio”, conclui.

Em um mercado automatizado, o diferencial continuará sendo a capacidade humana de transformar tecnologia em resultados.



Alberto Blois



O Futuro é Skill-Based



Sylvia Meireles

A transformação digital, a inteligência artificial e as constantes mudanças no mercado de trabalho estão levando as empresas a repensarem a forma de atrair, desenvolver e reter talentos. Nesse cenário, ganha força o conceito de Skills-Based Organization (SBO), ou Organização Baseada em Habilidades, modelo que desloca o foco dos cargos e diplomas para as competências que os profissionais efetivamente possuem e desenvolvem.

A proposta representa uma mudança importante na gestão de pessoas. Em vez de avaliar colaboradores apenas pela função que ocupam, as empresas passam a considerar conhecimentos, habilidades comportamentais, capacidade de aprendizagem e potencial de adaptação às novas demandas do negócio.

Para Sylvia Meireles, diretora da TI Rio, essa transformação

altera a lógica tradicional das organizações. “É sair do ‘preciso de alguém para essa caixinha do organograma’ para perguntar quais habilidades eu preciso para resolver determinado desafio. Parece simples, mas essa mudança impacta recrutamento, desenvolvimento, sucessão, avaliação de desempenho e até a forma como as equipes são estruturadas.”

A mudança responde a um contexto de escassez de profissionais qualificados e de aceleração tecnológica. Com novas competências surgindo em ritmo cada vez mais rápido, as empresas perceberam que desenvolver talentos internamente pode ser tão estratégico quanto buscar profissionais no mercado.

Segundo Ladmir Carvalho, CEO da Alterdata, o reconhecimento profissional passa a ser construído de forma diferente. “As pessoas deixam de ser avaliadas apenas por credenciais acadêmicas ou posições formais e passam a ser reconhecidas pelo conjunto de competências que conseguem mobilizar para gerar resultados. Isso torna as organizações mais ágeis e preparadas para responder às mudanças do mercado,” finaliza.

Os impactos desse modelo aparecem em diversas frentes. Processos seletivos tornam-se mais assertivos, programas de capacitação são direcionados para necessidades reais e os planos de carreira ganham mais flexibilidade. Ao mesmo tempo, colaboradores encon-

tram maiores oportunidades de crescimento e mobilidade dentro das organizações.

A IA também contribui para essa evolução. Ferramentas digitais já permitem mapear competências, identificar lacunas de conhecimento e recomendar trilhas de aprendizagem personalizadas. Ao mesmo tempo, a automação reforça a importância de habilidades tipicamente humanas, como criatividade, comunicação, liderança, empatia e pensamento crítico.

De acordo com Sylvia, um dos fatores que impulsionam esse movimento é a capacidade de transformar dados em inteligência para a gestão de pessoas. “Uma Organização Baseada em Habilidades depende de uma visão integrada dos dados. Não basta saber quem fez um curso, participou de um projeto ou recebeu uma boa avaliação. É preciso conectar essas informações para entender competências disponíveis, identificar gaps de desenvolvimento e apoiar decisões mais estratégicas sobre pessoas.”

A executiva destaca ainda que iniciativas como a Pesquisa RH TI Rio evidenciam o avanço da aprendizagem contínua nas organizações, com o crescimento do uso de trilhas de desenvolvimento, recursos digitais, gamificação e inteligência artificial para apoiar a qualificação profissional.

Apesar dos benefícios, a implementação de uma gestão baseada em habilidades ainda enfrenta desafios. O principal deles é cultu-



ral. Muitas empresas continuam estruturadas em torno de cargos e hierarquias tradicionais, o que exige uma mudança de mentalidade para que as competências passem a orientar decisões sobre recrutamento, desenvolvimento e sucessão.

Outro desafio importante está na integração das informações de Recursos Humanos. Em muitas organizações, dados sobre recrutamento, desempenho, treinamento e desenvolvimento permanecem dispersos em diferentes sistemas, dificultando uma visão mais completa sobre talentos, potencial e necessidades de capacitação.

Para escritórios de contabilidade, consultorias e empresas de serviços, o tema ganha relevância especial. À medida que atividades

operacionais são automatizadas, cresce a demanda por profissionais capazes de interpretar dados, orientar decisões e atuar de forma consultiva junto aos clientes.

Essa transformação já é percebida no setor contábil. "O contador do futuro será cada vez menos operacional e cada vez mais consultivo. A capacidade de interpretar informações, orientar decisões e gerar valor para o cliente será um diferencial decisivo em um ambiente cada vez mais automatizado", avalia Ladmir.

Mais do que uma tendência de Recursos Humanos, as Skills-Based Organizations refletem uma nova forma de enxergar o trabalho e o desenvolvimento profissional. Em um ambiente de negócios marcado

por mudanças constantes, as empresas que conseguirem identificar, desenvolver e mobilizar talentos com agilidade estarão mais preparadas para competir e crescer nos próximos anos.



Ladmir Carvalho

QUER DAR MAIS VISIBILIDADE À SUA MARCA?

RESERVE SEU ESPAÇO NA PRÓXIMA EDIÇÃO DA REVISTA SESCON/RJ!

DESTAQUE-SE!



O novo tempo do trabalho

A maneira de trabalhar passou por profundas transformações nos últimos anos. O avanço da tecnologia, a consolidação do trabalho híbrido e remoto e a busca por mais qualidade de vida impulsionaram um movimento que vem ganhando espaço nas organizações: a personalização da jornada de trabalho. O tema está cada vez mais presente nas discussões empresariais e trabalhistas, especialmente porque envolve o desafio de equilibrar produtividade, competitividade e bem-estar dos profissionais.



João Desterro

Na prática, a personalização da jornada consiste em adaptar a organização do tempo de trabalho às necessidades das empresas e, sempre que possível, às demandas dos trabalhadores. Para João Desterro, auditor-fiscal aposentado da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro

(SRTE/RJ), essa flexibilização não significa ausência de regras, mas o uso responsável dos instrumentos previstos na legislação.

“A personalização da jornada de trabalho consiste na adaptação da organização do tempo de trabalho às necessidades da atividade econômica e, quando possível, também às reais necessidades do trabalhador. Isso não significa ausência de regras, mas utilização responsável de mecanismos legais de flexibilização”, afirma Desterro.

A legislação trabalhista brasileira já prevê mecanismos que permitem maior flexibilidade na organização das jornadas, como banco de horas, compensação de horas, jornada 12x36, regime de tempo parcial, teletrabalho e trabalho híbrido. Esses modelos vêm sendo adotados por empresas de diversos segmentos como forma de atender às novas dinâmicas do mercado e às expectativas dos profissionais.

Quando implementada de maneira adequada, a flexibilização pode gerar benefícios para todos os envolvidos. As empresas ganham mais eficiência na gestão das equipes, melhor adequação da força de trabalho às demandas operacionais e redução de problemas como absenteísmo. Já os trabalhadores tendem a conquistar mais autonomia, melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal e menos tempo gasto em deslocamentos.

Entretanto, especialistas alertam que a flexibilidade precisa ser acompanhada de critérios cla-

ros e respeito aos limites legais. Sem planejamento e regras bem definidas, o que deveria representar uma vantagem pode acabar gerando insegurança jurídica e sobrecarga para os profissionais.

Com a expansão do trabalho remoto, por exemplo, ganhou força a discussão sobre o chamado direito à desconexão. A facilidade proporcionada pelas ferramentas digitais permite que muitas atividades sejam realizadas de qualquer lugar e a qualquer momento, mas também pode ampliar a sensação de disponibilidade permanente.

“Há casos em que o trabalhador, embora formalmente em home office, permanece conectado praticamente o dia inteiro, respondendo mensagens fora do expediente e sem limites claros de jornada. Nesses casos, a flexibilidade pode acabar mascarando sobrecarga e desgaste contínuo”, observa o auditor-fiscal.

Outro aspecto que influencia esse cenário é o avanço da inteligência artificial e das tecnologias de monitoramento e gestão. Ao mesmo tempo em que essas ferramentas aumentam a produtividade e permitem maior controle dos processos, também levantam discussões sobre privacidade, controle de jornada e saúde mental dos trabalhadores.

Nesse contexto, a formalização dos modelos adotados torna-se fundamental. Especialistas recomendam que as empresas estabeleçam regras claras sobre horários,



metas, pausas, disponibilidade e formas de controle da jornada, além de observarem as normas coletivas aplicáveis a cada categoria. A negociação coletiva, inclusive, tem papel importante na construção de soluções que atendam às necessidades dos setores econômicos sem comprometer a proteção aos direitos trabalhistas.

A tendência é que os modelos flexíveis continuem avançando nos próximos anos, impulsionados

pelas novas tecnologias e pelas mudanças nas relações de trabalho. O desafio das organizações será encontrar o equilíbrio entre inovação, produtividade e qualidade de vida, construindo ambientes de trabalho mais adaptáveis, mas sem abrir mão da segurança jurídica e do respeito aos limites necessários para garantir relações laborais saudáveis e sustentáveis.

A tendência é que os modelos flexíveis continuem avançando

nos próximos anos, impulsionados pelas novas tecnologias e pelas constantes mudanças nas relações de trabalho. O desafio das organizações será encontrar o equilíbrio entre inovação, produtividade e qualidade de vida, construindo ambientes de trabalho mais adaptáveis, mais resilientes, mas sem abrir mão da segurança jurídica e do respeito aos limites necessários para garantir relações laborais saudáveis e sustentáveis.

RH assume protagonismo estratégico

Como já se sabe, por décadas, o departamento de Recursos Humanos (RH) foi associado a atividades burocráticas, como recrutamento, folha de pagamento e administração de benefícios. Hoje, porém, o RH ocupa uma posição cada vez mais estratégica dentro das organizações, tornando-se peça-chave para a competitividade, inovação e sustentabilidade dos negócios. Essa transformação é impulsionada por mudanças profundas no mercado de trabalho, pelo avanço acelerado das tecnologias digitais e pela crescente preocupação das empresas com temas como saúde mental, diversidade, cultura organizacional e desenvolvimento de lideranças.

Segundo Márcia Botorin, gerente de recursos humanos do Sebrae/RJ, o RH deixou de ser apenas uma área operacional para atuar diretamente na estratégia corporativa. Para ela, o papel do RH é assegurar que a organização dis-

ponha das competências necessárias para alcançar seus objetivos, por meio da atração, desenvolvimento e engajamento de talentos. “Além de selecionar profissionais qualificados, a área passou a assumir responsabilidades relacionadas à gestão da cultura organizacional, promoção do bem-estar físico e emocional dos colaboradores e implementação de políticas de inclusão e diversidade”, afirma.



Márcia Botorin

De acordo com a especialista, uma das principais missões do RH contemporâneo é preparar líderes para um ambiente marcado por transformações rápidas e contínuas, no qual o desafio vai muito além do desenvolvimento de competências técnicas. Ela aponta que os líderes precisam fortalecer habilidades como inteligência emocional, adaptabilidade, gestão de equipes diversas e capacidade de tomar decisões baseadas em dados. “A tendência acompanha estudos globais. Relatório recente do Fórum Econômico Mundial aponta que pensamento analítico, liderança, resiliência e alfabetização tecnológica estão entre as competências mais valorizadas pelas empresas para os próximos anos”, sinaliza.

Outra tendência que ganha força é a aproximação entre RH e Contabilidade. Se antes as áreas atuavam de forma relativamente independente, hoje compartilham informações fundamentais para a tomada de decisões. Dados relacio-



nados a custos de pessoal, produtividade, benefícios, provisões e impactos financeiros das políticas de gestão de pessoas ajudam a alta administração a definir estratégias mais eficientes. "Já há algum tempo as decisões deixaram de ser baseadas apenas em percepções. Elas precisam ser sustentadas por indicadores confiáveis e análises em tempo real", explica a gerente.

“Além de selecionar profissionais qualificados, a área passou a assumir responsabilidades relacionadas à gestão da cultura organizacional...”

Para ela, essa integração deve se intensificar nos próximos anos, especialmente com o avanço das tecnologias de análise de dados e automação. A inteligência artificial,

por exemplo, surge como uma das maiores forças transformadoras tanto para o RH quanto para a Contabilidade. Ferramentas capazes de processar grandes volumes de dados permitem identificar tendências, prever indicadores de desempenho e estimar impactos financeiros com maior rapidez e precisão.

Entre os benefícios estão o aumento da produtividade, a redução de erros operacionais, a melhoria da qualidade das análises e o fortalecimento da capacidade preditiva das organizações. Mas a gerente alerta que a tecnologia também exige novas competências dos profissionais. Além do domínio técnico de suas áreas, os profissionais precisarão desenvolver conhecimento em ferramentas de Inteligência Artificial, análise de dados, governança da informação, ética digital e pensamento crítico.

No geral, especialistas ace-

nam para um futuro do qual as organizações dependerão da capacidade de equilibrar inovação tecnológica e valorização das pessoas. Nesse contexto, o RH assume um papel central na construção de ambientes mais produtivos, saudáveis e preparados para as transformações do mercado. "A combinação entre inteligência tecnológica e inteligência humana será determinante para o sucesso das empresas", revela Marcia, acrescentando que, por isso, a capacitação permanente de todos os profissionais, independentemente do nível hierárquico, torna-se uma necessidade estratégica.

Para finalizar, ela destaca que, mais do que administrar pessoas, o RH do presente e do futuro será responsável por conectar talentos, tecnologia e resultados em um ambiente de negócios cada vez mais dinâmico e desafiador. "O futuro será humano e tecnológico", conclui.



**Dinoã Souza***Gestora Contábil*

METADE DE 2026: EVOLUÇÃO OU SOBREVIVÊNCIA NA ERA DA REFORMA TRIBUTÁRIA?

Chegamos à metade do ano e a sensação é clara: foi tudo em um piscar de olhos. Foram meses intensos. tantas mudanças acontecendo simultaneamente, tantos “bugs” interferindo na nossa jornada laboral, desafios diários que testam nossa paciência e resiliência. Um cenário de perdas e ganhos que, muitas vezes, parece desequilibrado.

Diante disso, surge uma reflexão inevitável: o que, de fato, são oportunidades e o que são apenas ilusões travestidas de soluções que, na prática, não se sustentam?

A Reforma Tributária no Brasil é, sem dúvida, um avanço estrutural necessário. No longo prazo, os benefícios são promissores, com simplificação, maior transparência e potencial de crescimento econômico. No entanto, o que estamos vivendo hoje é um período de transição extremamente turbulento. Profissionais estão sendo pressionados a se adaptar em ritmo acelerado. A capacitação deixou de ser diferencial e se tornou uma questão de sobrevivência. Quem não acompanha essa transformação corre o risco de ver todo o progresso construído ao longo da carreira simplesmente se perder.

O outro lado da equação é a responsabilidade do Estado. Essa adaptação não pode ser uma via de mão única. Este é também o momento de o fisco fazer o seu dever de casa com organização, planejamento e eficiência. Não há mais espaço para improvisos ou para a conhecida “síndrome da colcha de retalhos”, que historicamente marcou o sistema tributário brasileiro.

A transformação precisa ser sistêmica, incluindo a base operacional que sustenta o dia a dia dos profissionais. A realidade prática que ninguém ignora é que enquanto somos cobrados por excelência técnica, enfrentamos diariamente barreiras que não deveriam existir,

entre elas a instabilidade em sistemas governamentais; dificuldades de acesso a plataformas como o Gov.br; inconsistências entre navegadores e ferramentas; e falhas que consomem tempo e energia desnecessários.

A pergunta deixa de ser sobre produtividade e passa a ser outra. Hoje, o sistema vai funcionar? Esse tipo de incerteza não é compatível com um ambiente que exige precisão, cumprimento de prazos e total conformidade.

Nesse contexto, há um papel essencial dos profissionais contábeis e jurídicos, especialmente os tributaristas, que não são apenas espectadores dessa transformação. São agentes fundamentais para que a Reforma Tributária funcione na prática.

São eles que interpretam a legislação, orientam empresas, mitigam riscos e garantem que o sistema opere de forma eficiente.



Não basta cobrar adaptação imediata dos profissionais. É preciso garantir que o ambiente onde essa adaptação ocorre seja funcional, confiável e respeitoso.





Linha do tempo da Reforma Tributária



Diante disso, é legítimo afirmar que esses profissionais precisam ser tratados com mais respeito. O que realmente precisamos, em verdade, não se trata apenas de reconhecimento, mas de condições reais de trabalho. É necessário garantir sistemas estáveis e confiáveis; processos claros e padronizados; comunicação eficiente por parte dos órgãos governamentais; e planejamento estruturado na implementação das mudanças.

Em síntese, é indispensável uma máquina pública que funcione com excelência.

Em meados de 2026 a pergunta que fazemos é “Evolução ou sobrevivência?”. Metade do ano já ficou para trás e a percepção de muitos profissionais é que

evoluímos menos, estando, mais sobrevivendo a um sistema em transformação.

A Reforma Tributária tem potencial para ser um marco positivo na história do Brasil. Mas, para isso, é essencial equilibrar a exigência com a entrega. Não basta cobrar adaptação imediata dos profissionais. É preciso garantir um ambiente funcional, confiável e respeitoso. Porque, no final, a verdadeira evolução não acontece apenas na teoria da lei, mas na prática do dia a dia. E é justamente nessa prática que ainda temos muito a evoluir.

Afinal, no ritmo atual, não é a capacidade dos profissionais que está em teste. É a capacidade do sistema de acompanhá-los.

Associe-se ao SESCON-RJ

Transforme benefícios em resultados, através de uma rede de vantagens pensada para fortalecer você, sua empresa e seu dia contábil.

Associe-se agora e faça parte do SESCON-RJ!



**Mauro Benevenuto***Vice-Presidente do Sescon/RJ*

A “NOVA ORDEM” DO RH

O ambiente corporativo vive uma das mais profundas transformações de sua história. A digitalização dos processos, a Inteligência Artificial (IA) e o avanço de ferramentas que automatizam tarefas estão redefinindo como as empresas produzem, se relacionam com seus clientes e administram seus talentos. O setor de RH assume um papel estratégico e passa a ocupar posição central no planejamento organizacional.

A ascensão da IA representa uma oportunidade para as empresas. Ferramentas inteligentes permitem otimizar recrutamentos, identificar competências, personalizar treinamentos etc. No entanto, a mesma tecnologia que amplia a produtividade exige uma reflexão cada vez mais profunda sobre a experiência humana dentro das organizações.

Os números demonstram a urgência dessa discussão. Dados do Ministério da Previdência Social apontam crescimento expressivo dos afastamentos por transtornos mentais relacionados ao trabalho nos últimos anos. Ansiedade, depressão e síndrome de burnout figuram entre as principais causas de licenças médicas. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), o burnout foi reconhecido como fenômeno ocupacional, reforçando a necessidade de medidas voltadas à prevenção do esgotamento profissional.

Surge uma nova compreensão sobre produtividade. As empresas devem observar que resultados sustentáveis não dependem apenas de tecnologia ou metas agressivas, mas, sim, de pessoas saudáveis, engajadas e valorizadas. O cuidado com a saúde mental deixou de ser uma questão social para se tornar também uma decisão estratégica de negócios.

É nesse ponto que a integração entre Recursos Humanos e setor contábil ganha relevância. O contador

moderno não atua apenas na apuração de números e no cumprimento de obrigações fiscais. Sua missão inclui participar do planejamento financeiro e da sustentabilidade empresarial. Ao lado do RH pode otimizar investimentos em capacitação, programas de bem-estar, prevenção de doenças ocupacionais e desenvolvimento de lideranças que devem ser encarados como ativos estratégicos, capazes de reduzir afastamentos, diminuir a rotatividade e elevar a produtividade.

A recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que amplia a atenção aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, reforça essa tendência. As organizações passam a ser estimuladas a identificar e gerenciar fatores que possam comprometer a saúde mental dos trabalhadores, consolidando uma mudança cultural que já vinha sendo observada em diversos países.

Estamos diante de uma nova era. Unindo tecnologia a políticas que preservem a saúde física e mental dos colaboradores, as organizações investirão não só em produtividade e rentabilidade, mas também em desenvolvimento humano.

Trata-se de uma tendência mundial. Uma nova ordem do RH que beneficia empresas, trabalhadores e toda a sociedade, consolidando um modelo de crescimento mais equilibrado e sustentável para todos.



Reforma tributária ganha reforço digital



Alexandre Ramalho

A Receita Federal deu mais um passo na implementação da Reforma Tributária do Consumo ao apresentar novas funcionalidades da Plataforma Digital da RTC (Reforma Tributária do Consumo), ambiente que concentrará os principais processos relacionados à Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS). As novidades prometem simplificar rotinas, aumentar a integração entre empresas e Fisco e trazer mais previsibilidade para a gestão tributária.

Na prática, a plataforma passa a oferecer recursos como integração direta com sistemas de gestão empresarial (ERPs), consulta automatizada de débitos, evolução da Apuração Assistida da CBS, simulação e emissão de DARF, além de novas funcionalidades para acompanhamento e ressarcimento de créditos tributários.

Para Alexandre Ramalho, advogado corporativo especializado em Direito Tributário e Compliance, a mudança vai muito além da adoção de novas ferramentas digitais. “A plataforma impõe uma nova lógica de conformidade proativa, em que o sistema já conhece boa parte dos dados antes mesmo de o contribuinte transmitir sua declaração. Isso cria oportunidades de maior previsibilidade fiscal, mas também exige mais atenção, porque divergências serão identificadas com velocidade e precisão inéditas”, explica.

Uma das principais novidades é a integração por API, que permitirá a comunicação direta entre os sistemas das empresas e a Receita Federal. Com isso, informações sobre débitos, créditos e possíveis inconsistências poderão ser acessadas em tempo real, reduzindo atividades operacionais repetitivas e tornando mais ágeis processos como conferência de débitos, validação de créditos e acompanhamento de obrigações fiscais.

Outro destaque é a evolução da Apuração Assistida da CBS. A ferramenta passa a processar automaticamente documentos fiscais eletrônicos, como NF-e, CT-e e NFS-e, realizando cálculos preliminares dos tributos e créditos envolvidos nas operações. Com isso, empresas e profissionais da contabilidade poderão identificar divergências com maior rapidez, antecipar correções e reduzir inconsistências antes do cumprimento das obrigações fis-

cais, tornando o processo de apuração mais seguro, transparente e alinhado às informações utilizadas pela Receita Federal.

As mudanças também chegam ao gerenciamento de créditos tributários. Agora, será possível simular pedidos de ressarcimento antes mesmo de protocolá-los, reduzindo o risco de erros e aumentando as chances de aprovação. Além disso, os contribuintes poderão acompanhar seus créditos diretamente pela plataforma, com mais transparência sobre cada etapa do processo.

Embora o objetivo seja reduzir burocracias e custos de conformidade, especialistas alertam que a adaptação exigirá investimentos em tecnologia, revisão de processos internos e capacitação das equipes. O planejamento antecipado também será decisivo para minimizar riscos e garantir maior segurança na adoção dos novos procedimentos fiscais. Os próximos passos incluem a integração com o futuro Imposto sobre Bens e Serviços (IBS), administrado por estados e municípios, além da implementação gradual do chamado split payment, mecanismo que fará a retenção automática dos tributos no momento das transações financeiras.

Para empresas e profissionais da contabilidade, a mensagem é clara: quanto mais cedo houver familiaridade com as novas ferramentas, mais tranquila será a transição para o novo sistema tributário brasileiro.

Sua equipe ainda perde tempo com **convenções coletivas?**

Com o **Domínio Busca Convenções** você automatiza uma das rotinas mais complexas do Departamento Pessoal.

A solução monitora fontes oficiais, identifica atualizações e destaca alterações relevantes. Tudo isso integrado à folha, permitindo a aplicação dos parâmetros com poucos cliques.



Monitoramento automático

Acompanhe continuamente publicações de sindicatos e receba atualizações em tempo real.



Comparação de versões

Identifique rapidamente alterações em cláusulas, sem precisar revisar documentos inteiros.



Integração com a folha

Aplice parâmetros diretamente no sistema, com muito mais agilidade e precisão.

Domínio Busca Convenções.
Não é uma busca melhorada. É o fim da busca.

[Clique e saiba mais](#)



Contabilidade a serviço da sociedade



No início de maio, Magé e Itaguaí receberam ações voltadas à cidadania fiscal e responsabilidade social promovidas pelo CRCRJ em parceria com o Sesccon/RJ, Receita Federal e administrações municipais. As iniciativas reforçaram o papel da contabilidade na promoção do desenvolvimento social e na aproximação entre profissionais, empresários e sociedade.

Representando o presidente do CRCRJ, Rafael Machado, o conselheiro da entidade e diretor convidado do Sesccon/RJ, Nilton Junior, participou dos dois encontros, fortalecendo o diálogo institucional e destacando a importância do engajamento da classe contábil em ações de impacto social.

Para ele, quando empresários e cidadãos são orientados sobre a destinação consciente dos recursos e sobre seus direitos e deveres fiscais, há uma contribuição efetiva para o fortalecimento da cidadania

e para o desenvolvimento das comunidades. “A contabilidade tem um papel fundamental nesse processo de transformação social”, destacou Nilton Junior.

No dia 5 de maio, Magé sediou o Programa Empresa Cidadã Solidária, reunindo empresários, contadores e representantes do poder público em um debate sobre a destinação de recursos do imposto de renda aos Fundos da Criança e do Adolescente e do Idoso. O encontro evidenciou como a destinação fiscal pode contribuir diretamente para o fortalecimento de projetos sociais e para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Também participaram do evento o representante do CRCRJ em Magé, Robson Freitas, a representante da Prefeitura de Magé, Jamile Cozzolino, o chefe de gabinete Vinícius Bastos, e o delegado da Receita Federal no Porto de Itaguaí, José Calado. A iniciativa evidenciou a importância da atuação conjunta entre entidades contábeis, setor

empresarial e poder público.

Já no dia 6 de maio, a Praça Vicente Cicarino, em Itaguaí, recebeu a ação Facilita Imposto de Renda. A mobilização ofereceu orientação gratuita à população sobre o Imposto de Renda Pessoa Física 2026 e conscientizou os contribuintes sobre a possibilidade de destinar parte do imposto devido para projetos sociais.

A ação foi realizada em conjunto com a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, por meio do programa Conecta, ampliando o alcance da iniciativa ao reunir orientação fiscal, cidadania e acesso a oportunidades de emprego.

As iniciativas realizadas em Magé e Itaguaí destacam a importância da educação fiscal e do acesso à informação como instrumentos de transformação social. Ao promover orientação à população e incentivar a participação cidadã, as ações contribuem para o fortalecimento da responsabilidade social e para o desenvolvimento das comunidades fluminenses.





Fórum Tributário 2026: preparação para a Reforma



O auditório do Sescon/RJ recebeu, no dia 2 de junho, o Fórum Tributário 2026, reunindo profissionais da contabilidade, empresários, especialistas e representantes de entidades de classe para discutir os impactos da Reforma Tributária e seus reflexos para empresas e escritórios contábeis. O evento teve início às 8h30, com um coffee break de integração, seguido por uma série de painéis e palestras voltados à implementação do novo sistema tributário e à preparação dos profissionais para as mudanças previstas nos próximos anos.

A programação iniciou com o painel "Os impactos da Reforma Tributária nos segmentos varejista, atacadista e distribuidor", que reuniu Edmilson Machado, Marcos Campose e Silvio Azevedo para debater os desafios e as oportunidades das mudanças tributárias para esses setores.

Na sequência, Alexandre

Ramalho, advogado corporativo e diretor de arbitragem do Sescon/RJ, ministrou a palestra "Os impactos das últimas legislações da reforma tributária para os escritórios contábeis e jurídicos", abordando os reflexos das recentes alterações normativas para profissionais das áreas contábil e jurídica.

O palestrante Fábio Rangel apresentou o tema "O que muda na prática no Lucro Presumido e Lucro Real com a Reforma Tributária e as últimas legislações", destacando os impactos das novas regras para as empresas enquadradas nesses regimes tributários. Já Otávio Rodrigues conduziu a palestra "Reforma Tributária no Comércio Exterior", tratando dos efeitos das mudanças nas operações de importação e exportação.

Encerrando a programação, o painel interativo "Simulações contábeis com novas alíquotas e cenários fiscais" contou com a participação de Edmilson Machado e Fagner

de Lima (Alterdata), que apresentaram exemplos práticos sobre os possíveis impactos da reforma em diferentes cenários empresariais.

Consultor e professor, Edmilson Machado destacou a necessidade de uma atuação mais estratégica dos profissionais da contabilidade. "O contador precisa deixar de olhar apenas para as obrigações acessórias e passar a compreender mais profundamente o negócio do cliente. A reforma tributária exige uma atuação mais consultiva, estratégica e participativa", explicou.

Entre os convidados do evento, Elias Martins, vice-presidente de Administração e Finanças do CRCRJ, reforçou a importância da atualização profissional. "A Reforma Tributária é um tema de extrema relevância para o país e para a classe contábil. O maior desafio será para os profissionais que não buscarem atualização e qualificação", afirmou.





O contador e CEO da JS Contadores, Silvio Azevedo, destacou os impactos da reforma nos segmentos de atacado, distribuição e varejo. “A reforma vai trazer simplificação, maior transparência e redução de custos de conformidade, mas também exigirá adaptação das empresas. Para os contadores, representa uma grande oportunidade de crescimento profissional”, ressaltou.

Fábio Rangel, CEO da Tributo Fácil, destacou que a reforma representa desafios, mas também oportunidades para a classe contábil. “O profissional que investir em capacitação e atualização estará preparado para assumir um papel de protagonismo nesse novo cenário”, afirmou.

Os reflexos das mudanças tributárias para os setores de atacado, distribuição e varejo também foram debatidos por Marcos Campos, representante da Bolsa de Gêneros Alimentícios do Estado do Rio de Janeiro. “Se tivéssemos um imposto único, seria muito mais fácil traba-

lhar. A simplificação ajudaria desde o cadastramento de produtos até a gestão das operações, reduzindo custos e facilitando a competitividade”, observou.

Representantes da Unipec (União dos Profissionais e Escritórios de Contabilidade) também participaram do encontro. A presidente da entidade, Iracema Nunes Fernandes, destacou o papel dos profissionais na orientação aos clientes durante o período de transição. “Somos nós que vamos prestar consultoria e levar orientação aos empresários. As mudanças preocupam, mas eventos como este ajudam a esclarecer dúvidas e mostram que toda a classe está passando pelo mesmo processo de adaptação”, afirmou.

A vice-presidente da Unipec, Damaris Amaral, ressaltou que a contabilidade exige atualização permanente, enquanto a diretora-secretária, Gercely Monteiro, destacou a importância de acompanhar as transformações que o novo cenário tributário impõe à profissão.

Parceira institucional do evento, a Alterdata apresentou soluções tecnológicas voltadas para apoiar os escritórios contábeis na implementação da reforma. “Encontros como esse precisam ser valorizados. Eles trazem conhecimento, promovem networking e fortalecem a classe contábil para enfrentar as mudanças que estão por vir”, destacou Ítalo Romão, supervisor de Experiência do Cliente.

Ao reunir especialistas, representantes de entidades, empresários e profissionais da contabilidade, o Fórum Tributário 2026 reforçou a importância da capacitação e do planejamento diante das mudanças trazidas pelo novo sistema tributário. O encontro também evidenciou o papel estratégico dos contadores na orientação das empresas durante o período de transição e adaptação às novas regras, destacando a necessidade de acompanhar, de forma contínua, a evolução da regulamentação e seus impactos diretos na rotina das organizações.





Eleição da Fenacon amplia presença do Sescon/RJ no cenário nacional

A eleição da nova diretoria da Fenacon, realizada no dia 4 de maio, abriu um novo ciclo institucional para a entidade na gestão 2026–2030 e ampliou a participação do Sescon/RJ nas articulações nacionais do setor de serviços. Entre os representantes escolhidos para compor a Federação está o tesoureiro da entidade fluminense, Nilton Campos Marinho Junior, eleito diretor suplente da nova administração.

Presidida por Reynaldo Lima Jr., a nova composição assume oficialmente em julho e terá representantes de diferentes estados na condução das pautas ligadas às empresas de serviços e ao segmento contábil.

O processo eleitoral reuniu lideranças empresariais, dirigentes sindicais e representantes de entidades de todo o país em torno das discussões que vêm movimentando o setor nos últimos anos, especialmente diante das mudanças econômicas, tributárias e regulatórias que impactam diretamente a rotina das empresas.

A presença do Sescon/RJ na nova diretoria da Federação ocorre em um momento em que as entidades representativas têm ampliado a atuação institucional junto às pautas nacionais. Questões relacionadas à reforma tributária, à modernização das relações de trabalho, à simplificação de obrigações acessórias e ao fortalecimento do am-

biente de negócios vêm ocupando espaço central nas discussões conduzidas pela Fenacon e pelos Sescon estaduais.

A expectativa é que essa integração também favoreça maior alinhamento entre as demandas regionais e as pautas discutidas nacionalmente, ampliando a participação das entidades estaduais na construção de propostas e no compartilhamento de experiências que contribuam para o desenvolvimento do setor de serviços em todo o país.



A troca entre as entidades fortalece o setor e amplia a capacidade de representação das empresas contábeis em todo o país.



Nos bastidores do setor, a aproximação entre as entidades regionais e a Federação tem sido tratada como estratégica para ampliar a participação dos estados nas decisões que envolvem a categoria. A composição da nova diretoria reflete justamente esse movimento de integração entre as bases estaduais e a condução nacional das pautas ligadas ao setor de serviços.

A entrada de Nilton Marinho na administração da Fenacon reforça a presença do Rio de Janeiro nesse cenário e amplia o espaço institucional ocupado pelo Sescon/RJ

dentro das discussões conduzidas pela entidade. Ao longo dos últimos anos, a participação da instituição fluminense em agendas nacionais tem se tornado mais frequente, acompanhando debates ligados à atividade contábil, ao desenvolvimento empresarial e à representação política do setor.

Para Nilton, integrar a nova composição da Federação representa a continuidade de um trabalho construído a partir do diálogo entre as entidades e da necessidade de fortalecimento institucional do segmento. “Recebo essa responsabilidade com muito respeito ao trabalho desenvolvido pela Fenacon e com o compromisso de contribuir para as pautas que impactam diretamente o nosso setor.”

O tesoureiro do Sescon/RJ também destacou a importância da participação das entidades estaduais na construção das discussões conduzidas nacionalmente pela Federação. “A troca entre as entidades fortalece o setor e amplia a capacidade de representação das empresas contábeis em todo o país.”

A nova diretoria ficará à frente da Fenacon pelos próximos quatro anos e terá entre os principais desafios a condução das pautas institucionais ligadas ao desenvolvimento das empresas de serviços, à defesa do setor produtivo e à ampliação do diálogo entre as entidades representativas em âmbito nacional, buscando soluções conjuntas e efetivas.



Fecomércio com nova diretoria

No dia 18 de maio, a Fecomércio RJ oficializou a posse da nova diretoria da entidade em uma cerimônia que reuniu lideranças empresariais e representantes de diferentes setores da economia fluminense. O presidente do Sescon/RJ, Samir Nehme, o ex-presidente da entidade, Renato Mansur, participou da solenidade que confirmou a permanência de Antonio Florencio de Queiroz Junior à frente da Fecomércio RJ. A cerimônia também evidenciou a aproximação entre instituições que vêm acompanhando debates ligados ao ambiente de negócios e às transformações enfrentadas pelo setor produtivo nos últimos anos.

Desde o início da gestão de Antonio Queiroz, em 2018, a Federação ampliou sua atuação em pautas relacionadas ao desenvolvimento econômico do Rio de Janeiro e consolidou presença em discussões envolvendo turismo, qualificação profissional e fortalecimento empresarial. Ao longo desse período, a Fecomércio RJ também ampliou a interlocução com diferentes segmentos da economia fluminense e passou a ocupar espaço mais frequente em agendas ligadas ao setor produtivo.

Nos bastidores do empresariado fluminense, a manutenção da atual gestão foi recebida como um movimento de continuidade institucional em um momento marcado por mudanças econômicas e

discussões relacionadas ao ambiente regulatório. A aproximação entre entidades representativas e lideranças empresariais vem sendo tratada como um dos principais pontos das articulações conduzidas pela Federação nos últimos anos.

“**Existe hoje uma necessidade cada vez maior de integração entre as instituições que representam as empresas.**”

A presença do Sescon/RJ na cerimônia reforçou a participação da entidade contábil em debates ligados às principais pautas empresariais do estado. O setor vem ocupando espaço cada vez mais frequente em discussões relacionadas às transformações das relações empresariais, ao ambiente econômico e aos impactos enfrentados pelas empresas fluminenses.

Para Renato Mansur, a continuidade da atual gestão mantém uma linha de atuação que aproximou a Fecomércio RJ de discussões estratégicas para o estado e ampliou a participação da entidade em pautas ligadas ao setor produtivo. “A Fecomércio RJ ampliou sua presença institucional nos últimos anos e passou a ocupar um papel relevante nas discussões ligadas ao desenvolvimento econômico do estado”, disse Mansur.

Na avaliação do ex-presi-

dente do Sescon/RJ, o momento também reforça a necessidade de construção conjunta entre as instituições que representam o empresariado fluminense diante das mudanças enfrentadas pelo mercado nos últimos anos. “Existe hoje uma necessidade cada vez maior de integração entre as instituições que representam as empresas. Esse diálogo fortalece o ambiente empresarial e amplia a capacidade de construção das pautas do setor.”

Com a nova composição definida, a Federação seguirá acompanhando discussões ligadas ao desenvolvimento econômico, à representação empresarial e às agendas voltadas ao comércio, aos serviços e à qualificação profissional no estado do Rio de Janeiro, com foco na construção de iniciativas voltadas ao fortalecimento da atividade empresarial e do ambiente de negócios.





A liderança mudou e não foi só o mercado que percebeu

Mais do que entregar resultados, líderes e profissionais de RH são chamados a construir ambientes de trabalho mais saudáveis, preparados e sustentáveis.

Por muito tempo, liderar significava, sobretudo, alcançar resultados. Cumprir metas, distribuir tarefas, acompanhar indicadores e garantir produtividade eram atributos suficientes para definir um bom gestor. Hoje, esse conceito evoluiu. O desempenho continua sendo importante, mas passou a dividir espaço com uma responsabilidade igualmente estratégica: cuidar das pessoas.

A mudança não aconteceu de uma hora para outra. Ela acompanha transformações profundas no mercado de trabalho, impulsionadas por novas formas de organização, pelo avanço da tecnologia e por uma compreensão cada vez maior sobre o impacto das relações humanas no desempenho das empresas.

Nesse contexto, a recente atualização da NR-1, ao incluir a necessidade de identificar e gerenciar riscos psicossociais no ambiente de trabalho, reforça uma discussão que já vinha ganhando força nas organizações. Mais do que atender a uma exigência legal, empresas são convidadas a olhar para fatores como sobrecarga, comunicação, conflitos, pressão excessiva e qualidade das relações como elementos que

também influenciam produtividade, inovação e resultados.

Isso não significa criar ambientes sem desafios. Pelo contrário. Toda empresa convive com metas, prazos e decisões complexas. O diferencial está na forma como essas situações são conduzidas. Ambientes em que existe diálogo, clareza de papéis e confiança tendem a responder melhor às dificuldades do que aqueles onde predominam insegurança, excesso de cobrança e comunicação falha.

Nesse cenário, a liderança deixa de exercer apenas um papel operacional e passa a influenciar diretamente a cultura organizacional. A maneira como um gestor conduz conversas difíceis, oferece feedback, distribui demandas ou reconhece o trabalho da equipe interfere não apenas no clima interno, mas também na capacidade da organização de reter talentos e desenvolver pessoas.

O mesmo vale para o RH. Se antes a área era vista principalmente como responsável por processos administrativos, hoje ocupa uma posição estratégica, conectando desenvolvimento humano, gestão e resultados. Mais do que contratar ou treinar profissionais, cabe ao RH criar condições para que líderes estejam preparados para lidar com equipes cada vez mais diversas, exigentes e conscientes sobre qualidade de vida no trabalho.

Para empresas de serviços, como escritórios contábeis, consul-

torias e organizações que atuam diretamente com clientes, esse desafio é ainda mais evidente. Em negócios onde o conhecimento é o principal ativo, cuidar das pessoas significa também proteger a qualidade das entregas, fortalecer relacionamentos e garantir a sustentabilidade do negócio.

No fim das contas, legislações mudam, tecnologias evoluem e ferramentas são substituídas. Mas permanece uma verdade que atravessa diferentes gerações do mercado: organizações são feitas por pessoas. E empresas que entendem isso tendem a construir equipes mais preparadas para enfrentar mudanças, superar desafios e crescer de forma consistente.

Talvez esse seja o maior desafio da liderança contemporânea: compreender que desenvolver pessoas não é uma tarefa paralela à gestão. É, cada vez mais, a própria essência de liderar.



ESCOLA DE COLABORADORES

2026

CAPACITAÇÃO QUE TRANSFORMA
CONHECIMENTO EM RESULTADOS



DEPARTAMENTO
PESSOAL



CONTÁBIL



FISCAL



CONTEÚDO
PRÁTICO E
ATUALIZADO



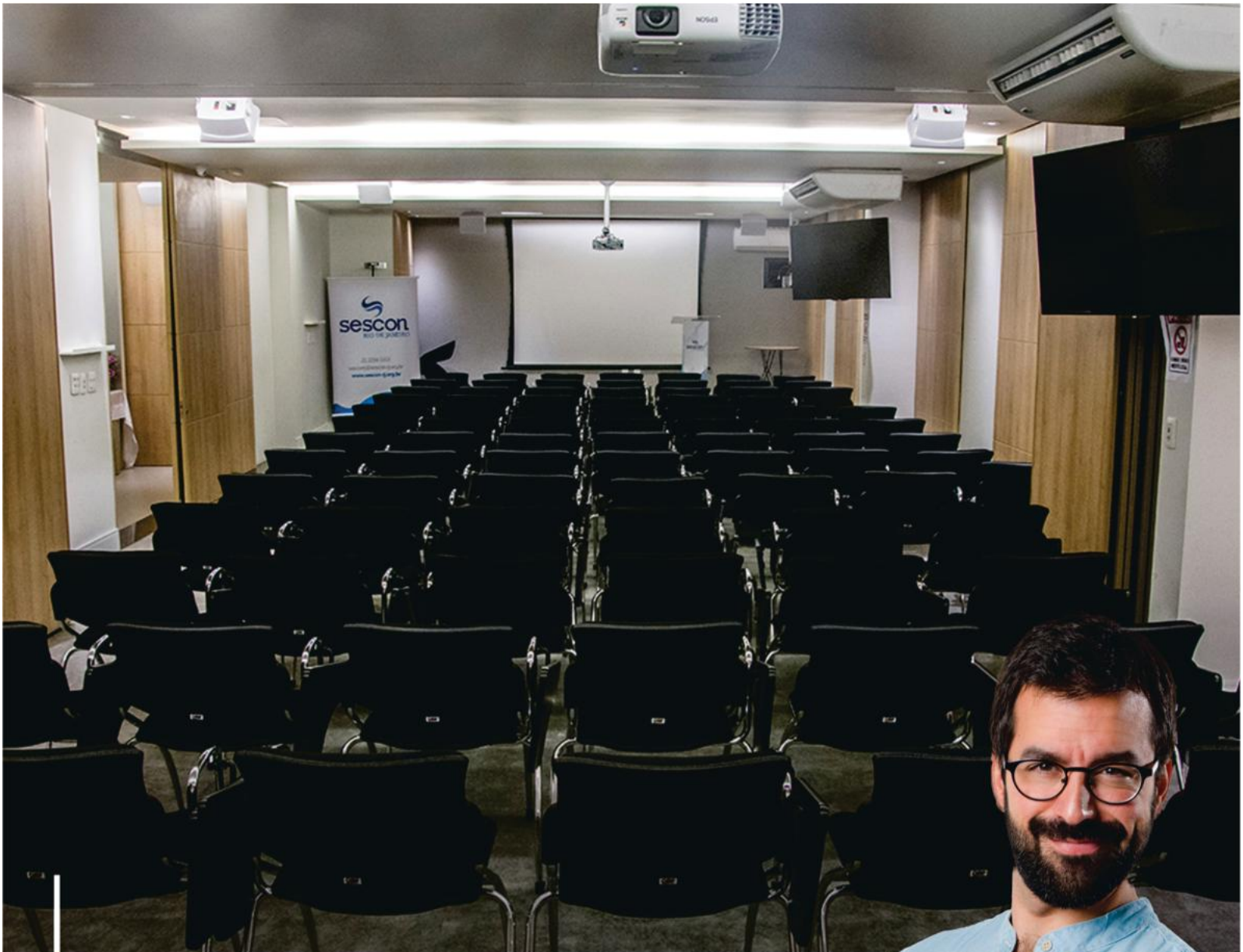
EVENTO
PRESENCIAL



VAGAS
LIMITADAS



SESCON/RJ
SISTEMA FENACON



Está precisando de um
local para realização de
EVENTOS E PALESTRAS?

Av. Passos, 120 - 7º andar
Centro Rio de Janeiro
(21) 2216-5353



SESCON/RJ
SISTEMA FENACON